

Waarom cv's de prullenbak in kunnen *en wat je daarvoor terugkrijgt*

Fardis Americaan (ex-recruiter, nu HR adviseur)

Lars van Boxel (projectleider gemeentepool & HR beleidsadviseur)

5 juni, 2025



Voor de
verschilmakers.



Inhoudsopgave

Gemeentepool: de (op)start	3
Online wervingsaanpak	4
Offline wervingsaanpak	5
Selecteren	6-7
Gemeentepool na 1 jaar: uitbreiden?	8
Gemeentepool: uitdagingen?	9



Gemeentepool: de (op)start

- Projectfase Q1 2024 afgerond
- Werven en selecteren zonder cv's
- Competentieverichte werving
- Focus op uitvoerende- en adviesfuncties
- Netwerken en wervingscampagne
- Ontwikkeling en begeleiding
- Matching via de matchingtafel
- Groeimodel
- Doorstroom binnen organisatie

A&O
fonds
Gemeenten

**Voor de
verschilmakers.**

Online wervingsaanpak



	Identiteit bekend	Mate van conversatie	Delen van inhoud	Weergave presentie	Relaties met anderen	Reputatie duidelijk	Vorming van groepen	Categorie
Facebook	++	++	+	--	+	-	+	Zelfpresentatie
LinkedIn	++	+	+	--	+	-	+	Zelfpresentatie
Instagram	+/-	+/-	++	--	+/-	+/-	--	Creatief
WhatsApp	++	++	--	++	+	--	-	Relatie

Ontdek wat je echt leuk vindt en heb tegelijkertijd de zekerheid van een baan.

Meer weten?

Werken aan een duurzamere, groenere, kansrijkere en meer verbonden stad.

Meer weten?

Je talenten ontdekken en verder groeien binnen gemeente Arnhem.

Meer weten?

De kans krijgen om te laten zien wat je in huis hebt.

Meer weten?

Meer weten?

Meer weten?

Meer weten?

Meer weten?

Offline wervingsaanpak

Gemeente Arnhem

Open dag

Kom langs bij de open middag bij gemeente Arnhem. Deze is van 14:30 en 17:30 uur. Voel je vrij om langs te komen en kennis te maken. Deze middag beantwoorden collega's van gemeente Arnhem vragen zoals: Wie zijn we? Wat doen we? Voor wie werken we en waar werken we aan? Hoe is het om bij ons te werken?

En ze hebben ook vragen aan jou: Hoe ziet jouw ideale baan eruit? Wat vind jij belangrijk in het kiezen voor een werkgever? Voor gemeente Arnhem is jouw bijdrage geweldig: Ze willen graag weten hoe ze hun toekomstige werknemers gelukkig kunnen maken.

[Meer informatie](#)



Divers
& Jong



DE VERBINDERS
HR NETWERK(T)



HAN_



rijnstad

WIJK
TEAMS
ARNHEM



EMPOWERING NISA



PRESIKHAAF
UNIVERSITY

Yuverta



AMSUPPORTTEAM



Arnhemse
straatcoaches

Iedereen groeit met

JINC.

Selecteren: Objectieve en competentiegerichte benadering

33,3% weging		66,6% weging
drijfveren positief (hoger = beter)		Competenties (0=niet of operationeel beantwoord, 3=tactisch beantwoord, 7=tactisch/strategisch beantwoord, 9=strategisch beantwoord) https://www.competentievoorbeelden.nl/

Selecteren: Gestructureerde gesprekken

Scoreformulier Naam kandidaat:			
Motivatie en reflectie			
Matig	Voldoende	Ruim Voldoende	Goed
Inlevingsvermogen			
Niet getoond	Operationeel	Tactisch	Strategisch
Organisatiesensitiviteit			
Niet getoond	Operationeel	Tactisch	Strategisch
Analyseren			
Niet getoond	Operationeel	Tactisch	Strategisch
Overall score			
Matig	Voldoende	Ruim Voldoende	Goed



Gemeentepool na 1 jaar: uitbreiden?

Bijna 1 jaar onderweg?

- Flexibele organisatie
 - Inclusie en diversiteit (aantrekken van nieuwe doelgroepen)
 - Innovatieve wervingsmethode
 - Interne mobiliteit bevorderen
 - Persoonlijke ontwikkeling
 - Een kweekvijver voor talent
- Kim aan het woord

Conclusie: Uitbreiden! Weer 654 sollicitaties en start van nog 19 gemeentepoolers in juni 2025!

A&O
fonds
Gemeenten

Voor de
verschilmakers.



Gemeentepool: Uitdagingen?

- Gemeentepoolers zijn niet tijdelijk
- Structuur en begeleiding
- Interne communicatie en zichtbaarheid
- Specifieke ontwikkeling

A&O
fonds
Gemeenten

**Voor de
verschilmakers.**

**Vragen?
En bedankt!**

